



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG DI  
PHK SEPIHAK PADA RAMAYANA PANAM PEKANBARU  
AKIBAT DAMPAK COVID 19 MENURUT UNDANG-  
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**BOY ARDIANSYAH**  
**NIM. 11627104176**

**JURUSAN ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU-PEKANBARU**

**1442 H/2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul ***"Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang di PHK Sepihak Pada Ramayana Panam Pekanbaru Akibat Dampak Covid 19 Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"*** yang ditulis oleh:

Nama : BOY ARDIANSYAH

NIM : 11627104176

Program Studi : ILMU HUKUM

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 07 Sya'ban 1442 H  
21 Maret 2021

Pembimbing Skripsi

Dr. ABU SAMAH SH., MH.  
NIK. 130217087

UIN SUSKA RIAU



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG DI PHK SEPIHAK PADA RAMAYANA PEKANBARU AKIBAT DAMPAK COVID 19 MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”* yang ditulis oleh :

Nama : **BOY ARDIANSYAH**  
 NIM : 11627104176  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 Telah dimunaqasahkan pada :  
 Hari / Tanggal : Rabu, 14 Juli 2021  
 Waktu : 13.30 WIB  
 Tempat : Daring

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 16 Juli 2021 M

### TIM PENGUJI MUNAQASAH

Ketua  
**Dr. H. Mawardi, M.Si**  
 Sekretaris  
**Roni Kurniawan, SH., MH**  
 Penguji I  
**Dr. Mahmuzar, M.Hum**  
 Penguji II  
**Peri Pirmansyah, SH., MH**

Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. H. Zulkifli, M.Ag.**

NIP. 19741006 200501 1 005







1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

**Boy Ardiansyah, (2021) : Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Di Phk Sepihak Pada Ramayana Panam Pekanbaru Akibat Dampak Covid 19 Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada pekerja Ramayana Panam Pekanbaru. Hal tersebut dipicu dengan alasan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan yang diakibatkan oleh adanya dampak Covid'19, penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terkait permasalahan tersebut, tetapi juga untuk mengetahui apa saja faktor yang menjadi penghambat dalam hal penyelesaian dari permasalahan tersebut. Penelitian ini ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian adalah penelitian sosiologis hukum. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan angket. Data primer berasal dari pihak Ramayana Panam Pekanbaru dan juga para pekerja yang mengalami permasalahan hukum tersebut, Data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur buku pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebenarnya lebih disebabkan oleh faktor eksternal yang terdampak dari adanya Pandemi Covid'19 yang sudah cukup lama terjadi sejak awal tahun 2020. Hal tersebut mengakibatkan banyak hak-hak dari pekerja yang belum dapat terpenuhi tidak hanya hak yang timbul dari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, melainkan juga hak-hak yang timbul dari sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut.

UIN SUSKA RIAU



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis. Akhirnya penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat beserta salam untuk teladan umat sepanjang masa Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa besar dengan segenap pengorbanan, beliau berhasil mengantarkan umat manusia kepada jalan yang di ridhai Allah SWT.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil yang sangat berharga. Oleh karena itu, selayaknya penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tercinta yaitu Ayahanda Ruslan dan Ibunda Masnun yang telah memotivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih Bapak dan Ibu atas restu, do'a dan ridhonya.
2. Bapak Prof. Dr. Suyitno Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di UIN Suska Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum beserta jajarannya yang telah mempermudah proses penyelesaian skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Bapak Firdaus, SH. MH Ketua Jurusan Ilmu Hukum dan Bapak Muslim S.Ag SH, M.Hum Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum serta staff jurusan ilmu hukum yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Abu Samah, MH yang telah memberikan bimbingan, arahan dan kemudahan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Lovelly Dwina Dahren, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah banyak memberi nasehat dalam menjalani proses perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis di masa yang akan datang.
8. Kepada saudara kandung Ari Rezky Kurniansyah, Mhd Roy Pratama dan Annisa Syahfitri yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Kepada Ahmad Choyri, Brahmahardhika, Hafiz Bil Qisty, Ibrahim Rasyid, M. Rezali Fadila, Nata Hady Susanto, Rasmi Saputra, Samsul Zanety, Suradi Rio, Vina Sonia Nopianti, Turah Terang Malem, Yogi Saputra terima kasih telah menemani selama proses perkuliahan dan selalu memotivasi untuk mengerjakan tugas akhir ini.
10. Kepada Ilmu Hukum A dan Kelas A Konsentrasi Hukum Bisnis, yang telah memberi dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada rekan-rekan KKN Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2019 Kelurah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Harapan penulis, semoga Allah SWT menerima amal kebaikan mereka dan membalasnya dengan yang jauh lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa menambah ilmu pengetahuan, aamiin.

Pekanbaru, 14 Januari 2021

**BOY ARDIANSYAH**  
**NIM. 11627104176**

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Metode Penelitian .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b>	
A. Sejarah Kota Pekanbaru .....	15
B. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru .....	16
C. Penduduk Kota Pekanbaru .....	18
D. Ekonomi Kota Pekanbaru .....	20
E. Sosial Budaya Kota Pekanbaru .....	20
F. Sejarah PT. Ramayana .....	21
G. Sejarah Berdirinya Ramayana Panam Square Pekanbaru .....	24
<b>BAB III TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Hubungan Kerja .....	26
1. Hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja .....	27
2. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja .....	31
3. Substansi perjanjian kerja .....	35
B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Pekerjaan .....	37
C. Covid 19 .....	48



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV PEMBAHASAN

- Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang di PHK sepihak pada Ramayana Panam Pekanbaru akibat Covid'19 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ... 50
- Apa Faktor Penghambat Terhadap Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Yang Di PHK Sepihak Pada Ramayana Panam Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ..... 63

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- Kesimpulan ..... 66
- Saran ..... 67

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tabel Populasi dan Sampel .....	11
Tabel II.1	Jumlah Wilayah Administrasi Kota Pekanbaru, 2020 .....	17
Tabel II.2	Luas Wilayah Kota Pekanbaru Menurut Kecamatan Tahun 2020 .....	17
Tabel II.3	Indikator Kependudukan Kota Pekanbaru .....	19



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari *Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.*<sup>1</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan. sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesimbangan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

---

<sup>1</sup> Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, hal 5

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.<sup>2</sup>

Awalnya terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.<sup>5</sup> Dalam Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

---

<sup>2</sup> Fenny Natalia Khoe, "Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan" Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1 (2013), hal 3



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan di Pasal 1601(a) persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, simajikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Hal ini juga terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sekarang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan di dalam pelaksanaannya diatur dalam No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu.

Hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Sebagaimana yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86, yang menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas :

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja
2. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
3. Menerima Upah yang Layak
4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB
5. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil
6. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil
7. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada umumnya kewajiban karyawan terbagi menjadi tiga hal utama yaitu: Kewajiban Ketaatan, hal ini berarti bahwa karyawan harus memiliki konsekuensi dan patuh pada peraturan yang ada pada perusahaan. Kewajiban Konfidensialitas, setiap karyawan wajib untuk menjaga kerahasiaan data-data yang dimiliki oleh perusahaan.<sup>3</sup>

Dengan meningkatnya kasus covid-19 di Riau dan salah satunya termasuk kota Pekanbaru, juga menjadi pertimbangan bagi pengelola pihak Ramayana Panam untuk melakukan hal demikian. Belum lagi, dengan dibatasinya aktivitas masyarakat untuk bepergian sesuai anjuran Pemerintah semakin menyebabkan ketidakstabilan perekonomian bagi Ramayana sebagai salah satu pusat perbelanjaan di kota Pekanbaru. Karena kondisi ini maka ada beberapa pekerja yang di rumahkan hingga di PHK. Kasus PHK pekerja pada kurun waktu dua bulan ini, dimana hampir 15 orang pekerja di rumahkan dan 10 pekerja di PHK secara sepihak dengan alasan efisiensi bagi perusahaan.

Meningkatnya jumlah pengangguran akibat PHK terhadap para pekerja, dapat dilihat jumlah peminat dari masyarakat yang mendaftar dan mengikuti Program Kartu Prakerja yang diberikan oleh Pemerintah. Melihat kondisi tersebut akhirnya banyak perusahaan yang terpaksa merumahkan pekerjajanya maupun melakukan PHK terhadap para pekerjajanya yang mengakibatkan angka PHK pekerja melonjak tinggi di saat kondisi pandemi seperti saat ini. Beberapa perusahaan ada yang juga menerapkan PHK terhadap pekerjajanya tanpa gaji, pesangon, dan

---

<sup>3</sup> <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sejumlah hak yang harus diperoleh oleh pekerja tersebut. PHK tersebut sangatlah merugikan para pekerja serta mengganggu produksi perusahaan

Pembatasan sosial berskala besardan berbagai macam himbauan tersebut apabila ditinjau dari aspek kesehatan dirasakan cukup baik untuk mencegah penularan covid-19 tetapi dari aspeke konomi semakin meningkatkan penderitaan bagi pekerja/buruh yang tidak memiliki penghasilan akibat dirumahkan atau yang diputuskan hubungan kerja.

Para pekerja yang sudah ditetapkan dan sudah sepakat dengan pernjanjian kerja tentu tidak lepas dari permasalahan pekerjaan dengan sistem kontrak pada umumnya. Yang terjadi dilapangan, para pekerja saat ini dapat dikatakan banyak mendapat kerugian dengan sistem yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Permasalahan ini dikarenakan hubungan kerja yang sifatnya tidak tetap atau yang biasanya dibatasi oleh perusahaan. Adapula upah yang diterima oleh para pekerja tersebut lebih rendah, jaminan sosial sekalipun didapat itupun hanya sebatas minimal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), tidak adanya perlindungan kerja terhadap pekerja yang dirumahkan, hingga permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak menjadi hal menakutkan yang timbul dalam setiap diri para pekerja tersebut.

Menurut karyawan yang telah di phk karena masalah covid 19 tidak dapat pesangon dari pihak Ramayana, dan di berhentikan secara sepihak tanpa ada peringatan sekali pun. Karyawan juga tidak mendapatkan perlindungan dari pihak Ramayana panam terkait dengan pemberhentian secara sepihak tersebut, akan berakibat pada perekonomian keluarga para pekerja tersebut. Banyak pula para

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja yang mendapat PHK tanpa mendapat pesangon hingga yang paling parah di PHK tanpa pesangon dan gaji yang tidak dibayarkan.<sup>4</sup>

Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan. Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan dalam PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir. Namun faktanya pihak perusahaan dalam masa pandemic seperti ini malah merumahkan pekerja dan sekaligus memPHK pekerja. Demikian yang terjadi di Ramayana pekanbaru panam yang di rumahkan dan sebagian perkerja di phk dan tidak mendapat kan hak-hak nya, seperti : hak menjadi anggota serikat perkerja, jaminan social dan kesehatan ; menerima upah yang layak, perlindungan PHK. Hal ini bukanlah solusi yang solutif untuk meningkatkan perekonomian Negara, yang ada peningkatan jumlah penduduk miskin sekaligus pengangguran massal.

Atas beberapa permasalahan phk secara sepihak tersebut menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 yaitu bahwa ada beberapa hak yang harus di berikan oleh perusahaan. Namun dari hal ini Untuk mengetahui lebih lanjut

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, 2007 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt. Citra Aditia Bakti, Bandung, hal. 59



bagaimana perlindungan hukum dan fakta-fakta yang menjadi kendala dalam perlindungan hukum terhadap karyawan Ramayana di era Covid 19 ini maka perlu diadakan penelitian yang jenius terhadap hal tersebut, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Di Phk Sepihak pada Ramayana Panam Pekanbaru Akibat Dampak Covid 19 Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

## **B. Batasan Masalah**

Agar lebih terarahnya dalam penulisan ini, maka penulis telah menentukan batasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini hanya membahas tentang perlindungan hukum dan upaya yang dapat dilakukan terhadap hak pekerja yang di rumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat dampak dari covid-19 di Ramayana Panam Pekanbaru.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak Pekerja Yang Di Phk Sepihak pada Ramayana Panam Pekanbaru Akibat Dampak Covid 19 Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa factor penghambat terhadap perlindungan hukum atas hak perkerja yang di phk sepihak pada Ramayana panam pekanbaru atas dampak covid 19 menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003?

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak pekerja Yang Di Phk Sepihak pada Ramayana Panam Pekanbaru Akibat Dampak Covid 19 Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui factor penghambat terhadap perlindungan hukum atas hak perkerja yang di phk sepihak pada Ramayana panam pekanbaru atas dampak covid 19 menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003.

### **2. Manfaat penelitian**

#### **a. Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sebuah gambaran khususnya dalam hal perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang dirumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat dampak dari covid-19 di Ramayana Panam Pekanbaru dan upaya yang dapat dilakukan terhadap hak pekerja yang dirumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat dampak covid-19 di Ramayana Panam Pekanbaru.

#### **b. Secara praktis**

- 1) Memberikan informasi kepada masyarakat, khususnya kepada para pekerja terkait perlindungan hukum dan upaya yang dapat dilakukan terhadap hak pekerja yang dirumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat dampak dari covid-19 di Ramayana Panam Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- c. Secara akademis
  - 1) Bagi Peneliti, tulisan ini tentunya dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapat pada saat penelitian di lapangan.
  - 2) Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tulisan ini dapat menjadi suatu karya tulisan faktual yang dapat memberikan informasi tentang perlindungan hukum dan upaya yang dapat dilakukan terhadap hak pekerja yang dirumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat dampak dari covid-19 di Ramayana Panam Pekanbaru.

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk memecahkan masalah ataupun cara mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah.<sup>5</sup> Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu berdasarkan pada cirri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat.

---

<sup>5</sup>Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Depok, 2016, hlm. 3.

mengetahui cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis<sup>6</sup>

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis yaitu metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum didalam masyarakat.<sup>7</sup>

### 2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis berada di Ramayana Panam Pekanbaru.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan sampel penelitian atau objek yang akan diteliti. Populasi dapat berupa orang, benda (hidup dan mati), kejadian kasus-kasus waktu atau tempat dengan ciri yang sama.<sup>8</sup>

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari seluruh objek yang akan diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yaitu suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 24.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 150.

<sup>8</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2011, hlm.

118.

<sup>9</sup> <https://afidburhanuddin.wordpress.com> Diakses Pada Tanggal 30 September 2020 Pukul 12.35 Wib.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Populasi dan Sampel**

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Pihak Pengelola Ramayana Panam Pekanbaru	1 orang	1 orang	100 %
2.	Pihak Pekerja yang dirumahkan secara sepihak	15 orang	15 orang	100 %
3.	Pihak Pekerja yang di PHK secara sepihak	10 orang	10 orang	100 %
	Jumlah	26 orang	26 orang	100 %

#### 4. Jenis dan Sumber Data

##### a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dari pihak pengelola Ramayana Panam Pekanbaru dan pihak pekerja yang dirumahkan serta di PHK.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan. Data sekunder dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu:

- 1) Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang bersumber dari undang-undang dan terdiri dari:
  - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.;
  - b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, buku, artikel serta laporan penelitian.<sup>10</sup>
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dan terdiri dari kamus hukum.<sup>11</sup>

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

### a. Observasi

Metode penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan observasi secara langsung mencari data dilokasi serta wawancara dengan pihak yang terkait terhadap permasalahan validitas bahan hukum. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian yang berkaitan tentang perlindungan hukum dan upaya yang dapat dilakukan terhadap hak pekerja yang dirumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat dampak dari covid-19 di Ramayana Panam Pekanbaru.

### b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat

<sup>10</sup> Burhan Assofa, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 103.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 6.

pula dilakukan telepon, *email*, atau *skype*. Wawancara terbagi atas dua kategori, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

c. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mempelajari dan menganalisa bahan-bahan tertulis seperti perundang-undangan, karya ilmiah dari para sarjana dan buku-buku dari literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini akan diuraikan menjadi 5 (empat) bab, sebagai berikut

### BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini peneliti akan memaparkan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

### BAB II : Gambaran Umum

Bab ini akan menguraikan mengenai gambaran umum dan letak geografis Ramayana pekanbaru.

### BAB III: Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai pengertian dari pemutusan hubungan kerja, mekanisme pemutusan kerja, dasar hukum pemutusan hubungan kerja, pengertian pekerja, jenis-jenis pekerja, ruang lingkup pekerja, pengertian perusahaan dan jenis-jenis perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang diskripsi (gambaran umum) mengenai perlindungan hukum terhadap hak Pekerja Yang Di Phk Sepihak pada Ramayana Panam Pekanbaru Akibat Dampak Covid 19 Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **BAB V : Penutup**

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**





## BAB II

### GAMBARAN UMUM

#### A. Sejarah Kota Pekanbaru

Nama Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama "Senapelan" yang pada saat itu dipimpin oleh seorang Kepala Suku disebut Batin. Daerah yang mulanya sebagai ladang, lambat laun menjadi perkampungan. Kemudian perkampungan Senapelan berpindah ke tempat pemukiman baru yang kemudian disebut Dusun Payung Sekaki yang terletak di tepi muara sungai Siak. Nama Payung Sekaki tidak begitu dikenal pada masanya melainkan Senapelan.

Perkembangan Senapelan berhubungan erat dengan perkembangan Kerajaan Siak Sri Indrapura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun istananya di Kampung Bukit berdekatan dengan perkampungan Senapelan. Diperkirakan istana tersebut terletak di sekitar Mesjid Raya sekarang. Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah mempunyai inisiatif untuk membuat Pekan di Senapelan tetapi tidak berkembang. Usaha yang telah dirintis tersebut kemudian dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali di tempat baru yaitu disekitar pelabuhan sekarang<sup>12</sup>.

Selanjutnya pada tanggal 21 Rajah 1204 H atau tanggal 23 Juni 1784 M berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima Puluh, negeri Senapelan diganti namanya menjadi "Pekan Baharu" selanjutnya diperingati sebagai hari lahir Kota Pekanbaru. Mulai saat itu sebutan Senapelan sudah ditinggalkan dan mulai populer sebutan "Pekan Baharu", yang dalam bahasa sehari-hari disebut Pekanbaru

<sup>12</sup> <http://www.pekanbaru.go.id/sejarah-pekanbaru/> 12 Tanah Datar dan Kampar)

## B. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru merupakan ibukota Provinsi Riau. Secara geografis Kota Pekanbaru berada antara 101° 14' - 101° 34' Bujur Timur dan 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara serta diapit oleh Kabupaten Siak, Kampar dan Pelalawan. Luas wilayah Kota Pekanbaru sebesar 632,26 km<sup>2</sup> atau 0,71 persen dari total luas wilayah Provinsi Riau. Struktur daratan Kota Pekanbaru relatif datar dengan struktur tanah pada umumnya terdiri dari jenis aluvial dengan pasir. Sedangkan daerah pinggiran kota pada umumnya terdiri dari jenis tanah organosol dan humus yang merupakan rawa-rawa yang bersifat asam, sangat korosif untuk besi<sup>13</sup>.

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur, memiliki beberapa anak sungai antara lain Sungai Umban Sari, Air Hitam, Sibam, Setukul, Pengambang, Ukai, Sago, Senapelan, Mintan dan Tampan. Pekanbaru beriklim tropis. Pada 2019, suhu udara maksimum mencapai 36,8oC pada bulan Mei. Sedangkan suhu udara minimum berkisar 20,4oC pada bulan November. Curah hujan maksimum terjadi pada bulan Juni, mencapai 323 mm/3/13 hari.

Kota Pekanbaru resmi menjadi ibu kota Provinsi Riau pada tanggal 20 Januari 1959 berdasarkan Kepmendagri Nomor 52/I/44-25. Sejak otonomi daerah diberlakukan pada tahun 2001, jumlah kecamatan dan kelurahan di Kota Pekanbaru telah mengalami perubahan. Pada Tahun 2003, pemekaran terjadi tidak hanya pada kecamatan tapi juga pada tingkat kelurahan. Kecamatan yang semula hanya berjumlah 8, mekar menjadi 12 kecamatan. Begitu pula halnya dengan kelurahan, dari 58 menjadi 83 kelurahan pada tahun 2019.

---

<sup>13</sup> BPS Kota Pekanbaru

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Pekanbaru pada tahun 2019 adalah 7.649 orang. Jumlah ini mengalami peningkatan sebesar 0,46 persen dibanding tahun 2018. Berdasarkan tingkat pendidikan, PNS dengan lulusan Sarjana merupakan lulusan terbanyak, yaitu 74 persen, disusul dengan lulusan Diploma (I-III) sebesar 13 persen dan SMA sederajat sebesar 12 persen<sup>14</sup>

**Tabel II.1 Jumlah Wilayah Administrasi Kota Pekanbaru, 2020**

Wilayah Administrasi	Jumlah
Kecamatan	12
Kelurahan	83

**Tabel II.2 Luas Wilayah Kota Pekanbaru Menurut Kecamatan Tahun 2020**

No	Kecamatan	Luas Wilayah (km2)	Presentase (%)
1	Pekanbaru Kota	2.26	0.36 %
2	Sail	3.26	0.52 %
3	Sukajadi	3.76	0.59 %
4	Lima Puluh	4.04	0.64 %
5	Senapelan	6.25	1.05 %
6	Bukit Raya	2.05	3.49 %
7	Marpoyan Damai	2.74	4.70 %
8	Payung Sekaki	4.24	6.89 %
9	Tampan	5.81	9.46 %
10	Rumbai	128.85	20.38 %
11	Rumbai Pesisir	157.33	24.88 %
12	Tenayan Raya	171.27	27.09 %
	Jumlah	632.26	100 %

<sup>14</sup> BPS Kota Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa yang memiliki wilayah terluas perkecamatan adalah Tenayan Raya yaitu 171,27 Km<sup>2</sup> (27,09%) Rumbai pesisir memiliki luas wilayah 157,33 Km<sup>2</sup> (24,88%) Rumabai Memiliki luas wilayah 128,85 Km<sup>2</sup> (20,38%) Tampan memiliki luas 13 wilayah 59,81 Km<sup>2</sup> (9,46%) Payung Sekaki memiliki luas wilayah 43,24 Km<sup>2</sup> (6,89%) Marpoyan Damai memiliki luas wilayah 29,74 Km<sup>2</sup> (4,70%) Bukit Raya memiliki luas wilayah 22,05 Km<sup>2</sup> (4,70%) Senapelan memiliki luas wilayah 6,25 Km<sup>2</sup> (1,05%) Lima Puluh memiliki luas wilayah 4,04 Km<sup>2</sup> (0,64%) Sukajadi memiliki luas wilayah 3,76 Km<sup>2</sup> (0,59%) Sail memiliki luas wilayah 3,26 Km<sup>2</sup> (0,52%) kemudian yang memiliki luas wilayah terkecil adalah Pekanbaru Kota dengan luas wilayah 2,26 Km<sup>2</sup> (0,36%).

Kota Pekanbaru Secara administrasi berbatasan langsung dengan daerah Kabupaten sebagai berikut:

Sebelah Utara	: Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
Sebelah Selatan	: Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
Sebelah Timur	: Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
Sebelah Barat	: Kabupaten Kampar

### C. Penduduk Kota Pekanbaru

Piramida penduduk Kota Pekanbaru pada tahun 2019 masih tergolong penduduk muda. Hal ini karena persentase penduduk umur muda relative masih lebih banyak daripada penduduk usia tua. Pada piramida penduduk tersebut terlihat bahwa penduduk kelompok umur 0-4, 15-19, 20-24, dan 25-29 melebar ke luar. Piramida dengan jenis/tipe ini umumnya mempunyai angka kelahiran yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



lebih tinggi daripada kematian. Pertumbuhan penduduk di Kota Pekanbaru pada tahun 2019 adalah sebesar 2,86 persen, sedikit lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan penduduk pada tahun 2018, yang sebesar 2,70 persen.

**Tabel II.3 Indikator Kependudukan Kota Pekanbaru**

Uraian	2017	2018	2019
Jumlah Penduduk	1.091,09	1.117,36	1.149.359
Pertumbuhan Penduduk (%)	2,49	2,70	2,86
Kepadatan Penduduk	1.726	1.767	1.817
Sex Ratio	105	105	105

Data BPS mencatat jumlah penduduk Kota Pekanbaru pada tahun 2019 adalah 1.149,36 ribu jiwa. Dengan wilayah seluas 632,26 km<sup>2</sup>, maka setiap km<sup>2</sup> wilayah rata-rata ditempati oleh 1,8 ribu orang penduduk. Sex ratio adalah perbandingan jumlah penduduk laki-laki dan jumlah penduduk perempuan. Sex rasio penduduk di Kota Pekanbaru pada tahun 2019 sebesar 105. Artinya dalam 100 penduduk perempuan terdapat 105 penduduk laki-laki<sup>15</sup>.

Penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Mereka terdiri dari Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja. Jumlah penduduk yang bekerja di Kota Pekanbaru pada tahun 2018 hingga 2020 secara umum berkisar pada 91 hingga 92 persen. Jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2019 sebesar 92,26 persen. Pada tahun 2020, jumlah penduduk yang bekerja mengalami penurunan menjadi 91,44 persen. Angkatan kerja terbagi menjadi penduduk yang bekerja dan pengangguran. Tingkat pengangguran Terbuka (TPT)

<sup>15</sup> BPS Kota Pekanbaru

di Kota Pekanbaru pada tahun 2020 sebesar 8,56 persen, mengalami peningkatan dibanding tahun 2019 yang sebesar 7,74 persen. Pada tahun 2020, penduduk Bukan Angkatan Kerja ada sebanyak 296.031 orang. Dari jumlah tersebut, 56 persen mengurus rumah tangga, 34 persen mempunyai kegiatan utama bersekolah, dan 10 persen melakukan hal lainnya.

#### **D. Ekonomi Kota Pekanbaru**

Pesatnya pertumbuhan penduduk dan pembangunan Kota Pekanbaru umumnya dan kecamatan Pekanbaru Kota khususnya 17 berdampak terhadap ekonomi masyarakat, kota pekanbaru merupakan salah satu kota di Indonesia yang sedang berkembang dimana masyarakat kota Pekanbaru hidup dengan mata pencaharian yang beragam, kehidupan ekonomi masyarakat kota Pekanbaru bermacam-macam, seperti pertanian, peternakan, perikanan, industri, transportasi, koperasi, keuangan, PNS, POLRI, TNI, pensiunan dan lain sebagainya.

#### **E. Sosial Budaya Kota Pekanbaru**

Kebudayaan mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat. Berbagai kekuatan yang dihadapi masyarakat dan anggota-anggotanya seperti kekuatan alam, maupun kekuatan-kekuatan lainnya di dalam masyarakat itu sendiri yang tidak selalu baik baginya. Sedangkan sosial budaya itu sendiri dari suku kata yakni sosial dan budaya. Sosial dalam kamus bahasa Indonesia diartikan dengan sesuatu yang menyangkut aspek hidup masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam kehidupan bermasyarakat di Kota Pekanbaru yang mempunyai berbagai macam suku dan budaya. Adapun suku-suku yang terdapat di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Suku Melayu
2. Suku Jawa
3. Suku Minangkabau
4. Suku Batak
5. Tionghoa
6. Banjar
7. Bugis

#### **F. Sejarah PT. Ramayana**

Ramayana Departement Store didirikan oleh Bapak Paulus Tumewu pada tahun 1974, berawal dari sebuah toko busana sederhana di jalan.H. Agus salim (Sabang) Jakarta Pusat. Kiprah usaha Paulus di bisnis eceran ini boleh dikatakan memang tak terlepas dari latar belakang keluarganya sendiri yang sebagian besar memang bergelut dalam usaha eceran. Mereka telah membayangkan sebuah Departement Store yang menjual barang-barang berkualitas dengan harga terjangkau untuk segmen berpenghasilan menengah ke bawah. Dari hasil kerja kerasnya bersama istrinya, Lie Cuan, Paulus berhasil mewujudkan sebuah toko yang diberi nama Ramayana. Saat itu tokonya hanya mempekerjakan sekitar 40 tenaga kerja. Paulus ini boleh dikatakan memulai segalanya dari awal sekali. Kendati masih berbentuk sebuah toko kecil pada waktu itu Ramayana sudah menerapkan prinsip swalayan (melayani sendiri) meski dalam taraf kecilkecilan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Seiring dengan bergesernya perekonomian dalam negeri, konsumen Indonesia tampak mulai mengenali konsep toserba. Menyadari kenyataan itu, Paulus mulai berfikir untuk memperluas usahanya dengan membuka satu cabang 51 Ramayana dikawasan Blok M. Sejalan dengan hadirnya cabang Ramayana ini pada tahun 1978, Paulus juga mulai memberi bendera bagi usahanya dengan nama PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. serta anak perusahaannya Ramayana lainnya yang diberi nama Robinson dan Cahaya di bawah bendera PT. Ramayana Group. Mereka membuka toko pertama mereka yang khusus terutama di garmen dan pakaian di jalan Sabang. Mereka beri nama toko mereka “Ramayana Fashion Store”. Dengan pertumbuhan yang baik dari toko, baris baru yang ditambahkan produk yang selaras dengan fokus bisnis asli. Pada tahun 1985, mode pakaian seperti sepatu, tas, aksesoris diperkenalkan. Bergerak maju dan optimisme, Ramayana juga memperluas coverage area nya. Pada tahun yang sama toko outlet pertama di luar Jakarta dibuka di Bandung. Pada tahun 1989 Ramayana telah menjadi jaringan ritel, yang terdiri dari 13 gerai dan mempekerjakan sebanyak 2.500 pekerja.

Mereka menjual berbagai produk dan juga menjadi luas untuk mencakup kebutuhan rumah tangga, mainan dan alat tulis. Tak lama kemudian, pada tahun 1993 pusat perbelanjaan one stop shopping dilaksanakan di setiap toko Ramayana karena jangkauan produk dan harga yang terjangkau. Ramayana terus tumbuh, meliputi kota-kota lebih banyak dan membangun jaringan ritel yang lebih besar. Saat ini, Ramayana mengoperasikan 105 Gerai di 42 kota besar dengan total area

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

penjualan kotor 52 sebesar 765.735 meter persegi, yang mempekerjakan 17.867 karyawan.

Perusahaan keluarga tradisional telah berkembang menjadi bisnis raksasa ritel modern. Cerita mengesankan pertumbuhan Ramayana atas waktu yang relatif singkat dari 29 tahun sebagian besar kontribusi dari kerja keras, dedikasi karyawan dan fokus bisnis yang terus berlangsung pada penyediaan penghasilan dasar menengah ke bawah dengan nilai yang sangat baik untuk barang dagangan dengan menyediakan produk-produk berkualitas dengan harga terjangkau. Ramayana ini telah banyak membuka cabangcabang sebelum membuka cabang di Pekanbaru antara lain:

1. 1978 pertama toko di Jalan Sabang.
2. 1985 toko pertama di luar Jakarta, berlokasi di Bandung, Jawa Barat, menjual aksesoris, sepatu dan tas.
3. 1989 menjual mainan, alat tulis dan peralatan rumah tangga, total 13 toko, 2500 karyawan.
4. 1994 tujuan toko, one stop shopping, total 35 toko.
5. 1996 IPO rantai,ritel dominan, total 45 toko.
6. 1997 pertama toko di luar Pulau Jawa, berlokasi di Bali.
7. 1999 pertama toko di Sumatera, yang terletak di Bandar Lampung.
8. 2000 pertama toko di Kalimantan, terletak di Banjarmasin.
9. 2002 pertama menyimpan di Sulawesi, yang terletak di Ujung Pandang.
10. 2005 Bigger menambahkan format Supermarkat elektronik, siap untuk makan dan lebih tahan lama.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

11. 2006 pertama buka toko Bontang di Kalimantan.
12. 2007 pembukaan di Sumatera Barat, yang terletak di Padang.
13. 2008 pembukaan di Sumatera Selatan.
14. 2001 pembukaan toko di Riau, yang terletak di jalan Jendral Sudirman
15. 2010 Pembukaan toko di Riau, yang terletak di Jalan HR.Subrantas Panam Kecamatan Tampan Kelurahan Sidomulyo Barat Pekanbaru.
16. 2011 pertama membuka toko di Abepura, Jaya Pura.

**G. Sejarah Berdirinya Ramayana Panam Square Pekanbaru**

Pasar Ramayana Panam Square Pekanbaru didirikan oleh bapak Mark Eswanto pada tahun 2010, berawal dari keinginannya untuk menjadi seorang yang ingin bergelut dalam usaha eceran. Namun karena beliau sakit dan tidak bisa menjalankan usahannya, akhirnya usahanya itu dilanjutkan oleh anaknya yang bernama Eka Eswanto. Ternyata Eka Eswanto adalah seorang yang ulung, setelah 2 tahun ia menerina dan menjalankan bisnis eceran ia dapat membuktikan bahwa sampai sekarang Pasar Ramayana Panam Square Pekanbaru menjadi pilihan masyarakat dari setiap kalangan untuk berbelanja.

Pasar Ramayana Panam Panam Square Pekanbaru merupakan cabang yang ada di Riau yang terletak di jalan Jendral Sudirman. Pasar Ramayana Panam 54 Square Pekanbaru berlokasi di Jalan HR.Subrantas Panam Kecamatan Tampan Kelurahan Sidomulyo Barat No.45, Pekanbaru dengan luas areal saat ini mencapai 750 m2 yang terdiri atas tiga lantai dan halaman depan, ini terdiri dari:

1. Basement: Produk-produk busana (pakaian) wanita, yang terdiri dari pakaian remaja wanita, dewasa dan pakaian dalam wanita.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Lantai 1 terdiri atas: produk-produk busana (pakaian) pria, dan pakaianpakaian bermerk tinggi.
3. Lantai 2 terdiri atas: produk-produk busana (pakaian) balita, anak pria dan wanita. Bangunan Ramayana Panam Square ini terdapat beberapa bagian, ada halaman belakang dan halaman depan. Halaman depan ini terdapat barang-barang murah, yang terdiri dari (sembilan bahan pokok), serta perlengkapan seperti sepatu dan sandal

Visi dan Misi Ramayana Panam Square Pekanbaru Menjadi perusahaan sebagai pengecer terbesar di Indonesia dan paling menguntungkan di semua sektor dengan mengendalikan biaya, meningkatkan layanan pelanggan, pengembangan sumber daya manusia dan memelihara hubungan yang saling menguntungkan dengan rekan bisnis. Tujuan akhir adalah untuk memaksimalkan nilai pemegang saham. Misi Ramayna adalah Menjadi perusahaan ritel rantai berkomitmen untuk melayani kebutuhan rendah dan segmen menengah dengan pelayanan yang sangat baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III

#### TINJAUAN PUSTAKA

##### A. Hubungan Kerja

Pembahasan mengenai hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja, sangat berkaitan dengan aspek hukum mengenai hubungan kerja. Keterkaitan ini disebabkan hubungan kerja merupakan dasar perikatan bagi pekerja dan pengusaha beserta segala akibat hukumnya, meliputi hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum terhadap pekerja selama dalam masa kerja dan ketika hubungan kerja berakhir. Istilah hubungan kerja berasal dari 2 (dua) kata, yaitu “hubungan” dan “kerja”. Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan arti dari kata “hubungan” sebagai sangkut paut atau ikatan.<sup>16</sup>

Sedangkan pengertian dari kata “kerja” adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, sehingga secara sederhana hubungan kerja merupakan ikatan dari suatu kegiatan untuk mencari nafkah. Defenisi yuridis dari istilah hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka (15) UUK yang mengartikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dari defenisi yuridis tersebut, maka beberapa elemen dari hubungan kerja adalah:

---

<sup>16</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit*, halaman 557.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
2. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja.
3. Substansi perjanjian kerja memuat kesepakatan, mengenai:
  - a. Pekerjaan.
  - b. Upah.
  - c. Perintah.

**1. Hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja**

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dimaknai sebagai suatu hubungan hukum (*rechtbetrekkingen*), yaitu hubungan antara 2 (dua) subyek hukum mengenai hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.<sup>17</sup> Oleh karena itu, pembahasan tentang hubungan kerja adalah pembicaraan mengenai hak dan kewajiban pengusaha sebagai orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya, termasuk perusahaan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia<sup>18</sup> berhadapan dengan hak dan kewajiban pekerja, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>19</sup>

Ada 2 (dua) perlindungan hukum yang diperoleh pekerja dari hubungan kerja dengan pengusaha, sebagai berikut:

<sup>17</sup> R. Soeroso, 2004, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, halaman

<sup>18</sup> Lihat Pasal 1 angka (5) UUK.

<sup>19</sup> Lihat Pasal 1 angka (3) UUK

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Perlindungan dalam bidang hukum privat, yaitu aturan-aturan hukum yang objek utamanya adalah kepentingan individu yang dipertahankan atau tidaknya kepentingan itu terserah kepada yang berkepentingan<sup>20</sup>, yang terdiri dari 2 (dua) substansi sistem hukum:

- 1) Hukum perdata, karena UUK mengatur kepentingan individu antara pengusaha dengan pekerja yang berpedoman kepada prinsip-prinsip kepentingan dalam hukum perdata. Misalnya, ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) UUK yang mengambilalih ketentuan dalam Pasal 1337 KUHPerdata yang merupakan kaedah hukum yang berisikan kebolehan (mogen) sebagai landasan dari asas kebebasan berkontrak bahwasanya pengusaha dan pekerja dibolehkan atau bebas untuk membuat ruang lingkup dari suatu perjanjian kerja, dengan ketentuan substansi kesepakatannya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Hukum acara, karena UUK mengatur prosedur bagi pekerja untuk mempertahankan hak-hak yang dilanggar oleh pengusaha dalam suatu upaya hukum yang formal dan resmi di pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 136 ayat (2) UUK yang mengamanatkan kepada pembentuk undang-undang untuk membuat suatu undang-undang yang khusus mengatur tentang prosedur penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Amanatnya

---

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2009, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, halaman 227. Selanjutnya, disebut: Peter Mahmud Marzuki, Literatur 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah diwujudkan dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang membedakan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja kepada 4 (empat) jenis perselisihan, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>21</sup>

- b. Perlindungan dalam bidang hukum publik, yaitu aturan-aturan hukum yang objek utamanya adalah kepentingan umum dan yang mempertahankannya adalah penguasa yang terdiri dari 2 (dua) substansi sistem hukum:

- 1) Hukum pidana, karena UUK mengatur kaedah hukum yang berisikan larangan (verbod) dengan disertai sanksi pidana. Misalnya, ketentuan dalam Pasal 184 UUK yang mengatur ancaman pidana terhadap pengusaha yang melanggar Pasal 167 ayat (5) UUK mengenai kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

---

<sup>21</sup> Lihat Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Hukum administrasi negara, karena UUK mengatur kaedah hukum yang berisikan suruhan (gebod) kepada pengusaha untuk melaksanakan sesuatu perbuatan kepada pemerintah dengan disertai sanksi administratif. Misalnya, ketentuan dalam Pasal 190 UUK yang memberikan wewenang kepada menteri untuk memberikan sanksi administratif kepada pengusaha yang melanggar Pasal 25 ayat (1) UUK mengenai kewajiban pengusaha untuk mendapatkan izin sebelum melaksanakan kegiatan pemagangan di luar wilayah Indonesia. Selain itu, Pasal 132 ayat (2) UUK merupakan kaedah hukum yang bersifat suruhan (gebod), tetapi tidak ditemukan sanksi hukumnya, yang disebut *lex imperfecta*.<sup>22</sup>

Mengenai tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja,

Konsideran Umum dalam Penjelasan UUK menyatakan sebagai berikut:

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang

---

<sup>22</sup> Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta, halaman 19.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Dari Penjelasan UUK tersebut, maka hubungan kerja sebagai syarat bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum dalam bidang hukum privat dan hukum publik merupakan respon terhadap peristiwa sosial yang berkembang di masyarakat dalam suatu pengaturan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif guna melindungi 3 (tiga) kepentingan, yaitu kepentingan pribadi, kepentingan negara dan kepentingan masyarakat.

## **2. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja**

Perjanjian kerja merupakan syarat yang wajib dipenuhi untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Kesimpulan ini diperoleh dari definisi yuridis mengenai istilah hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka (15) UUK yang menekankan setiap hubungan kerja harus berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dihubungkan dengan Pasal 50 UUK yang mensyaratkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedua pengaturan ini merupakan kaedah hukum yang bersifat imperatif, yaitu kaedah hukum yang secara a priori harus ditaati<sup>23</sup> sehingga dimaknai bahwasanya dasar perikatan dari setiap hubungan kerja adalah perjanjian kerja.

Oleh karena itu, dalam hubungan kerja berlaku suatu asas yang menentukan tiada hubungan kerja tanpa perjanjian kerja. Defenisi yuridis dari perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka (14) UUK yang menentukan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sehingga elemen dari perjanjian kerja adalah:

- a. Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
- b. Perjanjian kerja, memuat:
  - 1) Syarat-syarat kerja.
  - 2) Hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam KUHPerdata, pengaturan yang berkaitan dengan sumber pembedaan dari perjanjian diatur dalam Pasal 1233 KUHPerdata yang menentukan perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang sehingga dapat disimpulkan kategori yuridis dari perjanjian kerja merupakan suatu perikatan yang lahir dari persetujuan. Pengklasifikasian ini membawa kepada suatu konsekuensi bahwasanya setiap perjanjian kerja melekat asas-asas dari hukum perjanjian yang diatur dalam

---

<sup>23</sup> Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 1993, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, halaman 36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUHPerdata yang berisikan kaedah hukum mengenai kebolehan (mogen) serta bersifat fakultatif, yaitu tidak secara a priori mengikat atau wajib dipatuhi yang dikenal dengan istilah asas kebebasan berkontrak.

Asas-asas umum dalam hukum perjanjian tersebut, dalam UUK diatur dalam Pasal 52 UUK yang menentukan:

a. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

c. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Substansi dari Pasal 52 ayat (1) UUK merupakan pengambilalihan dari Pasal 1320 KUHPerdata sehingga apabila dihubungkan dengan Pasal 1 angka (15) UUK dan Pasal 50 UUK maka disimpulkan bahwasanya dalam setiap perjanjian kerja melekat asas konsensualisme, yaitu perjanjian lahir pada saat tercapainya kata sepakat antara para pihak mengenai hal-hal yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pokok<sup>24</sup> atau perjanjian telah terjadi apabila ada konsensus antara para pihak yang membuat perjanjian<sup>25</sup> sehingga dimaknai bahwasanya setiap perjanjian kerja lahir pada saat kata sepakat antara pengusaha dengan pekerja. Mengenai bentuknya, Pasal 51 ayat (1) UUK menentukan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) UUK menentukan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- 6) Syarat-syarat kerja yang mempunyai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Pembentuk undang-undang merumuskan pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis karena melihat kondisi masyarakat yang beragam sehingga dimungkinkan perjanjian

<sup>24</sup> Yulia, 2013, Buku Ajar Hukum Perdata, Lhokseumawe, CV. BieNa Edukasi, halaman 91.

<sup>25</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2013, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, halaman 108.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dibuat secara lisan<sup>26</sup> dengan ketentuan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis mengakibatkan perjanjian kerja berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.<sup>27</sup>

### 3. Substansi perjanjian kerja

Apabila dicermati Pasal 54 ayat (1) huruf (g) UUK, maka perjanjian kerja sebagai dasar dari hubungan kerja tidak hanya memuat kesepakatan mengenai pekerjaan, upah dan perintah tetapi memuat juga kesepakatan mengenai aspek jangka waktu yang berfungsi untuk menentukan jenis perjanjian kerja sebagai untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Selain itu, urgensi jangka waktu berkaitan dengan hak-hak pekerja ketika pemutusan hubungan kerja khususnya untuk menentukan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang penghitungannya didasarkan oleh masa kerja atau lamanya waktu bekerja yang diatur dalam Pasal 156 UUK. Oleh karena itu, agar terdapat kepastian hukum dan efektivitas dalam tatanan normatif maka defenisi yuridis dari istilah hubungan kerja dalam Pasal 1 angka (15) UUK perlu diperbaiki (revisi) dengan memasukkan aspek jangka waktu dalam rumusan defenisinya sehingga diperoleh kesesuaian perumusan norma hukum antara pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam UUK. Aspek jangka waktu berbeda maknanya dengan aspek waktu kerja.

<sup>26</sup> Lihat Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UUK.

<sup>27</sup> Lihat Pasal 57 ayat (2) UUK.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jangka waktu berkaitan dengan jenis dari perjanjian kerja sebagai pekerjaan yang dibatasi oleh jangka waktu atau pekerjaan yang tidak dibatasi oleh jangka waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UUK, sedangkan waktu kerja berkaitan dengan berapa jam paling lama pekerja dapat bekerja dalam 1 (satu) hari atau 1 (satu) minggu, termasuk pengaturan mengenai memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja (lembur) sebagaimana diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 79 UUK. 23 Perbedaan yang sangat esensial antara aspek jangka waktu dengan aspek waktu kerja adalah mengenai sifat dari kaedah hukumnya.

Aspek jangka waktu merupakan kaedah hukum yang bersifat fakultatif sebagai ciri dari hukum privat yang bersifat mengatur sehingga pengusaha dan pekerja boleh atau bebas untuk menentukan jenis perjanjian kerja sebagai untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sedangkan aspek waktu kerja merupakan kaedah hukum yang bersifat imperatif berdimensi hukum publik untuk melindungi kepentingan umum sehingga substansi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan prinsip-prinsip waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 79 UUK.

Urgensi dari aspek waktu kerja melingkupi aspek pekerjaan, upah dan perintah. Artinya, hak-hak pekerja yang berkaitan dengan aspek pekerjaan, upah dan perintah wajib disepakati dengan memperhatikan aspek waktu kerja. Misalnya, arti dari aspek perintah tidak diatur definisinya dalam UUK tetapi Kamus Besar Bahasa Indonesia

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengartikan kata “perintah” sebagai perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu, aba-aba atau komando dan aturan dari pihak atas yang harus dilakukan<sup>28</sup> sehingga perintah atau suruhan dalam hubungan kerja dimaknai selain masih menyangkut ruang lingkup pekerjaan, juga memiliki sangkut paut dengan waktu kerja. Oleh karena itu, perintah di luar waktu kerja merupakan bentuk kesewenang-wenangan yang memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf (e) UUK.

## **B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Pekerjaan**

Perlindungan hukum diartikan sebagai perlindungan secara hukum.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kata “perlindungan” sebagai tempat berlindung atau hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi,<sup>29</sup> sehingga perlindungan hukum dimaknai memperlindungi secara hukum. Oleh karena itu, pembahasan tentang perlindungan hukum wajib berpedoman kepada peraturan yang berlaku. Ia merupakan kumpulan kaedah atau norma hukum yang berfungsi sebagai pedoman atau penuntun perilaku manusia. Wujud kongkrit dari peraturan berupa penetapan tentang cara berperilaku mengenai apa dan bagaimana yang boleh atau dilarang oleh setiap subyek hukum.

<sup>28</sup> Departemen Pendidikan Nasional, Op.Cit. , halaman 1161.

<sup>29</sup> *Ibid*, diakses pada hari Jum’at tanggal 07 Agustus 2020, pukul: 19.30 WIB

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut hierarki peraturan perundang-undangan, peraturan yang menduduki pada urutan tertinggi adalah Undang-Undang Dasar 1945 sehingga setiap peraturan di bawahnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berada di atasnya, sesuai dengan asas *lex posteriori derogat legi inferiori* yaitu peraturan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan yang lebih rendah. Oleh karena itu, UUK sebagai payung hukum (*umbrella act*) yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan mutlak substansinya bersesuaian, serasi serta selaras atau tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Konsekuensi dari asas tersebut, mewajibkan kumpulan kaedah dalam UUK berpedoman kepada tujuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditegaskan dalam Pembukaan (Preamble) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu:

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.
2. Memajukan kesejahteraan umum.
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan, penjabarannya diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan Negara Indonesia adalah negara hukum, yaitu negara yang berdiri diatas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Amandemen telah melahirkan perubahan penting dalam 2 (dua) hal utama yaitu penguatan dalam perlindungan hak asasi manusia dan pemisahan kekuasaan sebagai unsur utama dalam konsep negara hukum (rechtsstaat) sehingga ciri-ciri dari negara hukum adalah:

1. Negara yang kehidupannya sejalan dengan konstitusi dan undang-undang yang proses pembuatannya dilakukan oleh parlemen.
2. Negara yang mengatur mekanisme pertanggungjawaban atas setiap kebijakan dan tindakan yang dilakukan elit negara.
3. Negara menjamin kemerdekaan kekuasaan kehakiman.
4. Negara melindungi hak asasi manusia.<sup>30</sup>

Landasan pengaturan hukum di bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Dasar 1945 diatur dalam BAB X tentang Warga Negara dan Penduduk pada Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Landasan ini merupakan arah dan cita-cita sekaligus konsep bahwasanya Negara Indonesia memberikan hak konstitusional kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang layak. Kesimpulan ini diperoleh dari rumusan “berhak atas pekerjaan” sehingga dimaknai Indonesia sebagai negara hukum wajib membuat peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif dengan berlandaskan kepada tujuan melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta untuk memajukan kesejahteraan umum melalui

<sup>30</sup> Janpatar Simamora, 2014, Tafsir Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 14 No. 3 September 2014, hlm 554 - 556.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

upaya-upaya meniadakan pengangguran dengan menyalurkan setiap warga negara kepada pekerjaan-pekerjaan dengan penghasilan yang layak.

Landasan dalam Pasal 27 ayat (2) didahului oleh Pasal 27 ayat (1) yang menegaskan setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Apabila kedua landasan ini dihubungkan maka dimaknai bahwasanya hak setiap warga negara untuk disalurkan kepada pekerjaan-pekerjaan dengan penghasilan yang layak bersifat tidak diskriminasi, melainkan setiap warga negara mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan keilmuan, keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan yang dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.

Mengenai perlindungan hukum kepada warga negara yang sudah mendapatkan pekerjaan, landasannya diatur dalam BAB XA tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dari sistematikanya, dapat disimpulkan perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak asasi manusia sehingga negara wajib ikut campur tangan agar pekerja terhindar dari segala bentuk kesewenang-wenangan. Jacob Nuwa Wea ketika menjabat sebagai Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam acara rapat kerja dengan Komisi VII Dewan Perwakilan Rakyat pada tanggal 11 Februari 2004 mengemukakan makna dari landasan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

filosofis yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

Selanjutnya secara lebih konkrit pada Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan pada Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini berarti, bahwa secara konstitusional, pemerintah berkewajiban untuk menyediakan pekerjaan dalam jumlah yang cukup, produktif dan remuneratif.<sup>31</sup>

Landasan-landasan dari pengaturan hukum tersebut, memiliki keterkaitan dengan pasal-pasal yang lain dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:

1. Pasal 28D ayat (1) yang menegaskan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. 46
2. Pasal 28I ayat (2) yang menegaskan setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

UUK merupakan kumpulan kaedah atau norma hukum yang wajib disusun bukan didasarkan atas kemauan atau kehendak pembentuk undang-undang melainkan dipahami sebagai disiplin normatif sehingga materinya

<sup>31</sup> Instrumentsonline, Penanggulangan Pengangguran Di Indonesia, <https://instrumentsonline.wordpress.com/2004/07/13/penanggulangan-pengangguran-di-indonesia>, diakses pada hari Jum'at tanggal 07 Agustus 2020, pukul: 20.00 WIB.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

wajib mendasarkan pada normativity thesis (tesis normativitas), yaitu sebuah konstruksi yang berupaya melakukan pendeskripsian dalam bentuk kewajiban hukum yang sepenuhnya bebas dari fakta.

Pembentukan UUK sebagai payung hukum (umbrella act) di bidang ketenagakerjaan harus bersesuaian atau tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2). Apabila dicermati, dapat diketahui landasan dan tujuan pembentukan UUK adalah:

1. Landasan pembentukan UUK didasarkan oleh Pasal 27 dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Konsideran Mengingat pada UUK.
2. Tujuan pembentukan UUK dimaksudkan sebagai suatu pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif guna melindungi 3 (tiga) kepentingan, yaitu kepentingan pribadi, kepentingan negara dan kepentingan masyarakat sebagaimana dinyatakan dalam Konsideran Umum pada Penjelasan UUK.

Tujuan pembentukan UUK dilaksanakan melalui upaya-upaya pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 UUK yang menentukan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. UUK tidak merumuskan ruang lingkup dari penyediaan tenaga kerja, melainkan hanya merumuskan tentang ruang lingkup untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja yang dinyatakan dalam Penjelasan Pasal 4 huruf (b) UUK sebagai berikut: Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Pengaturan mengenai upaya mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dirumuskan hanya dalam 1 (satu) pasal, yakni Pasal 5 UUK yang menentukan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, tetapi UUK tidak membuat pengaturan lebih lanjut mengenai pengaturan yang substansinya mengatur hak warga negara untuk disalurkan kepada pekerjaan dengan penghidupan yang layak.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengaturan dalam Pasal 5 UUK yang tidak diikuti dengan substansi mengenai apa dan bagaimana hak setiap warga negara untuk disalurkan kepada pekerjaan dengan penghasilan yang layak mengakibatkan eksistensi dari Pasal 5 UUK hanya memiliki kelakuan yuridis tanpa diikuti aspek sosiologis dan filosofis yang dikategorikan sebagai kaedah yang mati (dood regel).

Pengabaian aspek sosiologis dan filosofis merupakan ketidakseimbangan antara nilai kepastian hukum dengan nilai keadilan dan kemanfaatan hukum yang dapat mengakibatkan gangguan di dalam kehidupan hukum masyarakat.

Padahal kepastian hukum tidak boleh dipertentangkan dengan keadilan serta keadilan tidak boleh hanya ditetapkan sesuai dengan pemegang kekuasaan, melainkan harus sesuai dengan nilai-nilai baik yang berkembang dalam masyarakat.

Perumusan substansi mengenai hak warga negara untuk disalurkan kepada pekerjaan dengan penghasilan yang layak dapat dirumuskan dengan memuat perbedaan hak antara warga negara yang memiliki potensi keilmuan, keahlian atau keterampilan dengan warga negara yang memiliki bakat, minat dan kemampuan. Pengaturan ini menimbulkan pra anggapan akan terjadi perubahan di masyarakat berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan karena hukum bisa berfungsi untuk mengendalikan masyarakat dan bisa juga menjadi sarana untuk melakukan perubahan-perubahan dalam masyarakat.<sup>50</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja atau warga negara yang sudah bekerja, UUK membedakannya dari 3 (tiga) aspek waktu, yaitu:

1. Sebelum masa kerja.
2. Ketika atau dalam masa kerja.
3. Setelah masa kerja.

Pembagian ketiga aspek perlindungan hukum tersebut, dinyatakan dalam Konsideran Umum aline ke-3 pada Penjelasan UUK sebagai berikut: Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan.

Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.<sup>32</sup>

Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial. Pertama; Perlindungan hukum sebelum masa kerja berkaitan dengan hak-hak pekerja di luar hubungan kerja dengan pengusaha, yaitu:

1. Hak untuk mendapatkan informasi perencanaan tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 8 UUK.
2. Hak untuk mengikuti pelatihan kerja yang bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan

<sup>32</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, halaman 189. Selanjutnya, disebut: Literatur 2.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan, termasuk bagi tenaga kerja penyandang cacat dengan memperhatikan jenis derajat kecacatan dan kemampuan penyandang cacat yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 30 UUK.

3. Hak untuk mengikuti program perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 41 UUK.

Kedua; Perlindungan hukum ketika atau dalam masa kerja berkaitan dengan hak-hak pekerja setelah ada hubungan kerja dengan pengusaha, yaitu:

- a. Hak atas penempatan kerja yang diatur dalam Pasal 31 sampai dengan Pasal 38 UUK.
2. Hak untuk mengikuti program perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 39 sampai dengan Pasal 40 UUK.
- b. Hak untuk mendapatkan dasar perikatan dalam hubungan kerja yang sesuai dengan undang-undang sebagaimana diatur dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 UUK.
- c. Bagi pekerja yang cacat, berhak untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan jenis kecacatannya sebagaimana diatur dalam Pasal 67 UUK.
- d. Bagi pekerja anak, berhak mendapatkan perlindungan dari pekerjaan-pekerjaan terburuk sebagaimana diatur dalam Pasal 74 UUK.
- e. Hak atas waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 UUK, sedangkan bagi pekerja yang berjenis kelamin



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perempuan, berhak untuk mendapatkan perlindungan terhadap waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 76 UUK.

- f. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam Pasal 86 sampai dengan Pasal 87 UUK.
- g. Hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 UUK. 33
- h. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 UUK.
- i. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 102 sampai dengan Pasal 104 UUK. 11. Hak untuk mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan sebagaimana diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 UUK.

Ketiga; Perlindungan hukum setelah masa kerja berkaitan dengan hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UUK. Perlindungan hukum terhadap upah mengalami perkembangan melalui pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi, yaitu:

1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 yang menyatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Pasal 96 UUK yang menentukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 22 Maret 2016 yang memutuskan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UUK sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

### C. Covid 19

Covid-19 adalah sebuah jenis virus yang menyerang sistem pernapasan manusia dan menular hanya pada manusia. Saat ini jenis virus ini telah mewabah ke seluruh dunia dan tidak terkecuali Indonesia, dampaknya sangat luar biasa karena telah mengorbankan nyawa ratusan manusia di Indonesia dan juga puluhan ribu manusia di dunia. Selain berdampak pada aspek kesehatan, virus ini pun berdampak pada aspek ekonomi yakni telah menurunkan produktivitas perusahaan secara drastis bahkan menghentikan kegiatan usaha pada beberapa sektor usaha seperti sektor perhotelan, transportasi, ritel, restoran dan lainnya.

Karena dampaknya terhadap kegiatan usaha yang luar biasa sehingga mengakibatkan jutaan pekerja/buruh kehilangan penghasilan akibat dirumahkan dan diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha. Karena pekerja/buruh telah dirumahkan dan/atau diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha maka diperlukan perlindungan hukum atas hak-haknya agar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja yang bersangkutan tetap memperoleh penghasilan selama masa pandemi covid-19. Menurut Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05/M/BW/1998 tahun 1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja maka bagi pekerja tersebut akan mendapatkan upah penuh untuk setiap bulannya dan apabila pengusaha tidak mempunyai kemampuan membayar secara penuh maka perlu dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah, cara pembayarannya dan lamanya waktu dirumahkan.

Sedangkan bagi pekerja yang diputuskan hubungan kerja maka berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh tersebut dapat diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha dengan alasan karena keadaan memaksa dengan ketentuan bahwa pekerja/buruh tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4). Selain itu pekerja yang bersangkutan juga dapat diputuskan hubungan kerja oleh Pengusaha dengan alasan efisiensi sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) dengan ketentuan bahwa pekerja/buruh tersebut akan mendapatkan hak pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 165 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 165 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 165 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> <https://fh-un kris.com/journal/index.php/binamulia/article/view/97>, di akses pada tanggal 02 February 2021

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Di Phk Sepihak pada Ramayana Panam Pekanbaru Akibat Dampak Covid 19 Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan Hukum yang terjadi antara pekerja dengan Pengusaha dalam hal ini Ramayana Panam Pekanbaru adalah jelas perjanjian kerja yang artinya segala sesuatu tentang hak dan kewajiban baik itu untuk pekerja ataupun pihak pengusaha harus mengacu dan berdasar pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi seharusnya juga mengikuti alur dan proses yang tercantum dalam aturan tersebut, akan tetapi factor eksternal dalam hal ini adanya Pandemi Covid'19 mengakibatkan pemutusan hubungan kerja menjadi sulit dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja Ramayana yang terkena pemutusan hubungan kerja mengalami penghambatan dalam hal pemenuhan hak-haknya, penghambatan tersebut terjadi juga bukan murni dari kesalahan dari salah satu pihak, akan tetapi dipengaruhi juga oleh faktor eksternal seperti yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu karena adanya Pandemi Covid'19. Hal tersebut tidak hanya berakibat pada terhalangnya proses



penuntutan dari pihak pekerja, tetapi juga berakibat terganggunya perusahaan dalam memproses pemenuhan hak-hak dari pekerjaanya tersebut.

## **B. Saran**

Menyikapi masalah perlindungan hukum terhadap hak pekerja , maka peneliti ingin memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

### **1. Untuk Pemerintah**

Kepada pemerintah sebagai pemegang kekuasaan dalam pembuatan kebijakan dalam hal ini khususnya terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak pekerja, diharapkan dapat membuat peraturan perundang-undangan yang lebih tegas lagi dan lebih kuat lagi, agar dapat menjadi payung hukum bagi perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

### **2. Untuk Pengusaha**

Kepada pengusaha seharusnya lebih bersiap lagi dalam menjalankan usahanya baik dalam keadaan normal maupun keadaan diluar normal seperti yang terjadi pada saat ini. Hal ini bukan hanya baik bagi pekerja untuk kedepannya tapi juga baik bagi kondisi usaha itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2007 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt. Citra Aditia Bakti, Bandung.
- Aloysius Uwiyono, et.al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua, Edisi Kesatu, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta, 2014.
- Asri Wijayanti, *Loc.Cit.* (artinya: dari Asri Wijayanti halaman 167).
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2011.
- Burhan Assofa, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Fenny Natalia Khoe, “*Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1* (2013).
- H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- <http://www.pekanbaru.go.id/sejarah-pekanbaru/> 12 Tanah Datar dan Kampar)
- <https://afidburhanuddin.wordpress.com> Diakses Pada Tanggal 30 September 2020 Pukul 12. 35 Wib.
- <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan>
- <https://fh-unkris.com/journal/index.php/binamulia/article/view/97>,di akses pada tanggal 02 February 2021
- Instrumentsonline, Penanggulangan Pengangguran Di Indonesia, <https://instrumentsonline.wordpress.com/2004/07/13/penanggulangan-pengangguran-di-indonesia>, diakses pada hari Jum’at tanggal 07 Agustus 2020, pukul: 20.00 WIB.
- Janpatar Simamora, 2014, *Tafsir Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*, *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 14 No. 3 September 2014.
- Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Depok, 2016.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

StatIslamic University of Sultan Saif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lalu Husi, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Lihat Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peter Mahmud Marzuki, 2009, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, halaman 227. Selanjutnya, disebut: Peter Mahmud Marzuki.

Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 1993, Perihal Kaedah Hukum, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.

R. Soeroso, 2004, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.

Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, halaman 189.

Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Ketujuh, Penerbit Inter Masa, Jakarta, 1984.

Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.

Sudikno Mertokusumo, 2003, Mengenal Hukum; Suatu Pengantar, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta.

Wawancara Dengan Salah Satu Pekerja Ramayana Panam Pekanbaru Yang sudah Dilakukan pemutusan Hubungan kerja Dengan Inisial R, Pada 18 Februari 2020.

Wawancara Dengan Salah Satu Pihak Human Resource Ramayana Panam Pekanbaru Dengan Inisial H, Pada Tanggal 20 Februari 2020.

Wiwoho soedjono, *Hukum Pengantar perjanjian kerja*, Cetakan Kesatu, penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1983.

Yulia, 2013, Buku Ajar Hukum Perdata, Lhokseumawe, CV. BieNa Edukasi.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN  
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul *"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG DI PHK SEPIHAK PADA RAMAYANA PANAM PEKANBARU AKIBAT DAMPAK COVID 19 MENURUT UNDANG- UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN"* yang ditulis oleh :

Nama : **BOY ARDIANSYAH**  
 NIM : 11627104176  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 Telah dimunaqasahkan pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 14 Juli 2021  
 Waktu : 13.30 WIB  
 Tempat : Daring

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 16 Juli 2021 M  
**TIM PENGUJI MUNAQSAH**

Ketua  
**Dr. H. Mawardi, M.Si**

Sekretaris  
**Roni Kurniawan, SH., MH**

Penguji I  
**Dr. Mahmuzar, M.Hum**

Penguji II  
**Peri Pirmansyah, SH., MH**

Mengetahui:  
 Kasubbag Akademik Kemahasiswaan dan Alumni  
 Fakultas Syariah dan Hukum

**Jalmus, S.Ag.**  
 NIP. 19750801 200701 1 023





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون  
FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 23 Februari 2021

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2362/2021  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : **Mohon Izin Riset**

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

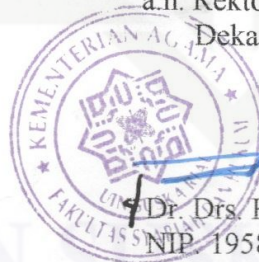
Nama : boy ardiansyah  
NIM : 11627104176  
Jurusan : Ilmu Hukum S1  
Semester : X (Sepuluh)  
Lokasi : Ramayan panam pekanbaru

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :  
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG DI PHK SEPIHAK  
PADA RAMAYANA PEKANBARU AKIBAT DAMPAK COVID 19 MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan



Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag  
NIP. 19580712 198603 1 005

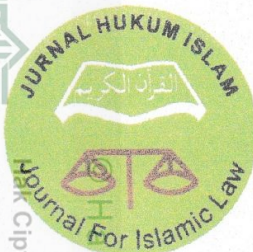
Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



# JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

## Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www. Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

### SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

**NAMA** : BOY ARDIANSYAH  
**NIM** : 11627104176  
**JURUSAN** : ILMU HUKUM  
**JUDUL** : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG DI  
 PHK SEPIHAK PADA RAMAYANA PANAM PEKANBARU AKIBAT  
 DAMPAK COVID 19 MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

**Pembimbing: Dr. Abu Samah, MH**

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 03 Agustus 2021  
 Pimpinan Redaksi



**Dr. M. ALPI SYAHRIN, SH., MH., CPL.**  
 NIP. 19880430 201903 1 010

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.